

**MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE LA EMPRESA DE «GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

Reunidos, de una parte: Don Francisco de Miguel Cuesta, en representación de la empresa «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima», como Subdirector general.

Y, de otra parte: Doña Ana Cortés Sáez, doña Ana María Rosa Caldero Pérez y doña Dolores Angulo López, en su condición de Delegadas de Personal de la citada empresa.

Las partes se reconocen plena capacidad para la firma del presente documento y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.º del Convenio Colectivo de empresa vigente, han acordado lo siguiente:

Primero.—La subida salarial para el año 2000 será del 3 por 100 aplicable a todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad, con excepción hecha de los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994, para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo 1994-1995, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril de 1995; asimismo, se mantiene vigente lo dispuesto en los artículos 7.2 y 7.3 del referido Convenio.

Cláusula de revisión: Se establece una cláusula de revisión salarial para el supuesto en que la inflación oficial a 31 de diciembre de 2000 supere el 2 por 100. En este caso, la empresa abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000, la diferencia salarial resultante.

Segundo.—Modificar el apartado 1, del artículo 8 del vigente Convenio Colectivo, que quedará de la forma siguiente:

«1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad de 8.750 pesetas.»

Tercero.—Modificar el apartado I), del artículo 12, que quedará de la forma siguiente:

«I) Exclusivamente para el año 2000 se fija como día con permiso retribuido no recuperable para el conjunto del personal laboral en «G.P.S. Gestión, Sociedad Anónima», el día 7 de diciembre de 2000.»

Cuarto.—Se modifica el apartado d) del artículo 15, que quedará de la forma siguiente:

«d) Salario mínimo: Ningún trabajador afectado por este acuerdo estará por debajo de 97.830 pesetas brutas/mes, para el personal con jornada completa; los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán un mínimo proporcional a la referida cantidad.»

Quinto.—Se modifican los salarios recogidos en el artículo 21 para cada categoría salarial; dicho artículo quedará de la forma siguiente:

«Artículo 21. *Categorías salariales.*—Se establecen para el año 2000 y siguientes las categorías profesionales que se citan a continuación a las que corresponde los salarios que se acompañan referidos al 1 de enero del año 2000.

*Categorías y salarios*

	Pesetas
Auxiliar Administrativo-Comercial .....	1.639.052
Ordenanza .....	1.900.350
Auxiliar Administrativo .....	2.227.837
Comercial .....	2.227.837
Oficial de segunda .....	2.322.650
Oficial de primera .....	2.428.225
Jefe Sección .....	2.850.525
Contable .....	3.167.250
Analista .....	3.272.825
Coordinador Ventas .....	3.378.400
Jefe Contabilidad .....	3.431.187
Secretaría Dirección .....	3.483.975
Director Económico .....	4.117.425
Titulado Grado Medio .....	4.434.150
Director Producción .....	4.434.150
Director Técnico .....	4.434.150
Titulado Superior .....	4.539.725
Jefe Superior .....	4.539.725
Director Delegación .....	4.539.725

Se entenderá como Titulado Superior o Titulado de Grado Medio; el personal que esté en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.»

En conformidad con todo lo antedicho, lo firman los presentes en Madrid, a 24 de enero de 2000.

**5561**

*RESOLUCIÓN de 29 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de fecha 21 de enero de 2000, en la que se contienen los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Unión Gas 2000, Sociedad Anónima» (antes «Camping Gas Española, Sociedad Anónima»).*

Visto el contenido del Acta de fecha 21 de enero de 2000, en la que se contienen los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Unión Gas 2000, Sociedad Anónima» (antes «Camping Gas Española, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9000812), que fue suscrita, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA**

Comisión Negociadora: Delegados de Personal: Don Juan Antonio Goncer Coca y don José María Marín Bello.

Representantes de la empresa: Don Alfonso Gabarrón Franco y don Jesús Muñoz Cea.

En Madrid, a 21 de enero de 2000, reunidos, de una parte, los Delegados de Personal de las Plantas de Llenado, Almacenes de Distribución y Oficinas Centrales de la Empresa «Unión Gas 2000, Sociedad Anónima» (antes «Camping Gas Española, Sociedad Anónima»), y, por tanto, plenamente legitimados para negociar la revisión anual (2.º año) del vigente IX Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Gas 2000, Sociedad Anónima» (antes «Camping Gas Española, Sociedad Anónima»), y, de otra parte, los representantes de la empresa, con todos los requisitos necesarios para la plena validez y eficacia de la negociación de la revisión a ese fin, adoptan el siguiente acuerdo:

1. Como consecuencia del IPC real del año 1999 y el incremento salarial aplicado del 1,8 por 100 en el primer año de vigencia del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Gas 2000, Sociedad Anónima», se ha producido una diferencia en el poder adquisitivo del 1,1 por 100.

Teniendo en cuenta que la previsión del Gobierno para el año 2000 es la del 2 por 100 de incremento del IPC, la Dirección de la Empresa decide un incremento del 3,1 por 100 con el fin de no perder poder adquisitivo todo el personal al que es de aplicación dicho convenio.

Los representantes de los trabajadores aceptan dicha subida salarial del 3,1 por 100 en todos los conceptos salariales con efecto 1 de enero de 2000.

**5562**

*RESOLUCIÓN de 29 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005331), que

fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE:  
LA VENECIANA BÉTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA  
SEVILLA, BADAJOZ, CÁDIZ, HUELVA, MÁLAGA, CÓRDOBA  
Y GRANADA**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> OBJETO

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima», con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «Cuadro».

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este Convenio. serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima», en Sevilla, Badajoz, Cádiz, Huelva, Málaga, Córdoba y Granada.

Artículo 4. *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1999 y finalizando el día 31 de diciembre de 2001.

La denuncia del presente Convenio se hará por escrito, a la otra representación, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. *Absorción y Compensación.*

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigente, o, las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. *Garantía Personal.*

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o, a lo ya señalado en el artículo 5 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. *Constitución.*

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

En las reuniones de la Comisión Paritaria se informará y tratará de la situación de la Sociedad y Centros, previsiones de actividad, empleo, y otras que de esta naturaleza se recogen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Composición.*

Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo.

Artículo 11. *Designación y sustitución de vocales.*

Los vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados en apartado acta final.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada representación en su ámbito, informando a la otra representación.

Artículo 12. *Reuniones y acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá, ordinariamente una vez cada trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario, un máximo de dos veces al año a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los veinte días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ORGANIZACIÓN

Artículo 13. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la

Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización más adecuada de los recursos.

#### Artículo 14. *Contratación.*

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales, en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada caso.

### CAPÍTULO III

#### Formación

#### Artículo 15. *Formación.*

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La Dirección, presentará a los representantes de los trabajadores, el Plan de Formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los representantes de los trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las acciones de formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de Calidad o para la recepción y conocimientos de Normas o Medidas de Prevención de Riesgos, será necesario que el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad que figura en el anexo 2.

Las acciones de formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las «Normas de Ayuda Estudios para el Personal».

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación.

### CAPÍTULO IV

#### SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 16. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 1999, 2000 y 2001, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: 1.788 horas anuales de trabajo efectivo en 1999; 1.780 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2000 y de 1.774 horas en el año 2001.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

#### Artículo 17. *Modalidades de horario.*

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de la sociedad, con los representantes de los trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Queda aceptado el principio de fijación de jornada continuada y durante los períodos en que se realice la misma.

#### Jornada normal.

El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en jornada partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes. En la adaptación del horario se habrá tenido en cuenta el período de jornada continuada, de tres meses, orientativamente entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, en los años 1999 y 2000, y entre el 15 de junio y el 31 de agosto, en el año 2001.

Los Colocadores que realicen su trabajo en obras, adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida como de jornada continuada, salvo que las condiciones del trabajo no lo permitan.

Los Vendedores, durante la jornada continuada, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando esta así lo requiera.

#### Turnos.

Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los Delegados del Personal, con un tiempo de descanso de quince minutos computable como de trabajo efectivo, que se tomará al principio o al final del turno. Por necesidades coyunturales de cumplimiento pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los Delegados de Personal y con preavisos de cuarenta y ocho horas mínimo a los trabajadores afectados.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

#### SECCIÓN 2.ª VACACIONES

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de veintitrés días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

El personal de nuevo ingreso, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el Programa de Vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Dicho Programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto, informando a los representantes de los trabajadores, caso de haber sido posible la variación.

Se establece como período preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

Las personas afectadas por el presente Convenio, podrán tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutasen el 50 por 100 o más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del período preferente señalado anteriormente, por necesidades del trabajo y a petición de la Dirección.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por incapacidad temporal, no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el centro de trabajo al que pertenece.

#### Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

La empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

1. Matrimonio: Quince días naturales.
2. Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, según el calendario laboral que afecte al trabajador.
3. Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: Tres días naturales, más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.
4. Exámenes.
5. Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.
6. Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones establecidas.
7. Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica, no cause baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
8. Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

### CAPÍTULO V

#### Estructura de la remuneración

#### Artículo 20. *Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneración que se fijan en el presente Artículo.

1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas, brutas.
2. Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90 por 100 del salario devengado en esa semana.
3. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los Grupos y Categorías Profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos Administrativos:

Aux. Administrativo.  
Oficial 2.<sup>a</sup>  
Oficial 1.<sup>a</sup>  
Jefe de 2.<sup>a</sup>  
Jefe de 1.<sup>a</sup>

Operarios:

Peón Ordinario.  
Peón Especialista.  
Oficial 3.<sup>a</sup>  
Oficial 2.<sup>a</sup>  
Oficial 1.<sup>a</sup>  
Capataz.

#### Artículo 21. *Conceptos remuneración.*

La remuneración del personal afectado por el presente Convenio está integrada por los conceptos de:

Salario Convenio.  
Complementos:

Complemento Personal.  
Complemento Hora Noche Turnos.

Variable Anual por R. Explotación/PNV.  
Variable Anual por Índices Cumplimiento y Seguridad.

Todos los Trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la Nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de ausencias, bajas por enfermedad, accidente, etcétera.

#### Artículo 22. *Retribución Salarial Convenio.*

Los importes para cada una de las categorías son las que figuran en el anexo 1.

#### Artículo 23. *Gratificaciones reglamentarias.*

Las Gratificaciones reglamentarias de Junio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada Categoría Profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por Complemento Personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la Gratificación de Junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

#### Artículo 24. *Complementos Personales.*

1. Complemento Personal.—Este complemento personal, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

2. Plus Personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal, incrementándose según lo que en cada Convenio Colectivo se acuerde para el mismo y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten. Se devengará en 14 pagas.

3. Gratificación Extraordinaria «Fin Año».—Efectuada la incorporación a tablas de la cantidad mínima (CPA) aplicable al personal empleado y obrero para 1.998 por este concepto; al personal Empleado que pudiera tener una cantidad diferencial entre la que percibió en Diciembre de 1.998 y la anterior incorporada a tablas, se le respetará esta diferencia y la percibirá por este concepto de Gratificación Extraordinaria Fin de Año, por nómina, en el mes de diciembre.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las Horas Extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

1. Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.

2. Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos puntas de producción o, por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 46/1984 y Disposiciones Complementarias sobre cotización o, las que puedan promulgarse en relación con este tema.

3. La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe pesetas/brutas/hora, recogidas en el anexo 2, cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

4. La Hora extraordinaria también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.

5. En el supuesto de que el valor pactado sea inferior al que correspondería legalmente, la diferencia está compensada en el salario global anual.

#### Artículo 26. *Retribución en vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de Vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, gratificaciones reglamentarias, Complemento Hora Noche Turnos y Plus de Transporte, si lo tuviera.

Artículo 27. *Complemento Hora Noche Turnos.*

Se establecen las cantidades por hora trabajada durante turnos de noche (de 22 a 6 horas) que figuran en el anexo 2.

Artículo 28. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

## CAPÍTULO VI

## Incrementos salariales y cláusulas de revisión

Condiciones de aplicación para 1999.—En 1999, serán aplicados, según se indica en los apartados y artículos correspondientes, los valores que figuran en el texto y anexos, consecuencia de los acuerdos alcanzados para la firma del Convenio.

Se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para 1999, a las tablas salariales, Complemento Personal, valor hora extra., Complemento Hora Noche Turnos, Complem. Ayuda Formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del Salario Convenio (anexo 1) y del Complemento Personal, a partir del mes en que el IPC real de 1999 supere al IPC previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero del año 2000 y revisión de las tablas en la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 1999, antes de la aplicación incremento año 2000.

El Complemento Personal se habrá construido para cada trabajador en alta al 15 de octubre de 1999, de la siguiente manera:

A) Personal que al 31 de diciembre de 2000 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 1998 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, superior a 20.000 pesetas brutas:

Se fijará dicho importe con efectos 1 de enero de 1999 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

B) Personal que al 31 de diciembre de 2000 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 1998 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, inferior a 20.000 pesetas brutas:

Se fijará el importe de 20.000 pesetas brutas con efectos 1 de enero de 1999 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

Pago especial Convenio para el personal en alta al 31 de diciembre de 1999, 2000 y 2001, de 10.000 pesetas brutas, en el mes de diciembre, de cada uno de los antedichos tres años de vigencia del Convenio.

Condiciones de aplicación para 2.000.—Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2.000, a los conceptos: Tablas Salariales, Complemento Personal, valor hora extra., Complemento Hora Noche Turnos, Complem. Ayuda Formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del Salario Convenio (anexo 1) y del Complemento Personal, a partir del mes en que el IPC real de 2000 supere al IPC previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero del año 2001 y revisión de las tablas en la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2000, antes de la aplicación incremento año 2001.

Condiciones de aplicación para 2.001.—Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, a los conceptos: Tablas Salariales, Complemento Personal, valor hora extra., Complemento Hora Noche Turnos, Complem. Ayuda Formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del Salario Convenio (anexo 1) y del Complemento Personal, a partir del mes en que el IPC real de 2001 supere al IPC previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero del año 2002 y revisión de las tablas en la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2001.

## Prestaciones sociales

I. *Incapacidad temporal*

Cuando un/una trabajador/a sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del salario mensual que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más el Complemento Personal «A» que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja y en tanto la S. Social conceda las prestaciones por I. Temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100 por 100, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90 por 100 del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

En el caso de que a un/a trabajador/a se le califique una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y no está sujeta a revisiones.

II. *Becas*

Se establece un sistema de becas aplicable a hijos de trabajadores/as de alta en la empresa, hijos de viudas/os de trabajadores/as fallecidos/as en activo, e hijos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente absoluta, con edades comprendidas entre los tres años cumplidos y los veinticinco años, según baremo que se detalla en el anexo 2.

El requisito para efectuar el pago de estas ayudas es el de estar matriculados en centros de enseñanza oficiales o reconocidos como tales, presentando el documento original de matrícula en Administración, caso de estar fuera de edad enseñanza obligatoria.

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del número de hijos del/la trabajador/a que estén estudiando entre los tres y veinticinco años:

Número hijos	Bonificación-beca — Porcentaje
2	10
2	20
3	20
4	30
5 ó más	40

Ayuda a minusválidos: Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia física o psíquica, siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en la Ley 26/1990, de diciembre, y disposiciones complementarias.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo 2, se efectuarán atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

A) Deficientes, en edad de tres a veinticinco años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la Prestación Económica de la Seguridad Social.

B) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de tres a veinticinco años y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un centro de educación especial.

C) Para aquellos casos, en edad de tres a veinticinco años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de

acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. Social.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

50 por 100, en octubre-noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado centro.

50 por 100 restante, en enero-febrero.

### III. Ayuda de estudios para trabajadores en activo

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la empresa, en centros oficiales y universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en anexo 2.

### IV. Seguro de vida e invalidez

Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- a) Bien, en caso de fallecimiento.
- b) O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden de fecha 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).  
Trabajadores Asegurados:

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los trabajadores de alta en la empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.

2. Los trabajadores en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3. Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores Excluidos de las Garantías: Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia.

Duración de las Garantías:

a) Comienzo de las garantías:

Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3, del apartado «Trabajadores Asegurados».

Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del Capital Base que corresponda a su categoría por el Coeficiente familiar.

Los Capitales Base correspondientes a cada categoría, son los que se describen en el anexo 2.

Coeficiente familiar: Según la situación familiar de los Asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base que corresponda según su categoría:

Para Asegurados solteros o viudos sin hijos: 90 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 120 por 100.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el Capital base en: 20 por 100.

Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un Asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de Invalidez Permanente Absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda, de 12 de agosto de 1981.

Beneficiarios: Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente, en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa, el boletín de «Cambio de Beneficiario».

Disposiciones varias: En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

### V. Jubilación

1. Se establece un régimen para el caso de Jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

Este capítulo, sólo afectará al personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1986.

2. Edad de Jubilación:

2.1 La empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente apartado V.

2.2 Hasta los 65 años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3 A partir de los 65 años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Convenio.

2.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 65 años, pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido 60 años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5 La empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los 65 años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un Complemento de Jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una Indemnización de Partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad: Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de la siguiente forma: Una indemnización de partida de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría, se establecen en el punto número 4, recrecido en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los Complementos de Jubilación:

Pesetas brutas

Personal empleado:

Auxiliar .....	14.700
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	17.800
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	21.900
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	26.200
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	31.400

	Pesetas brutas
Personal operario:	
Peón ordinario .....	14.700
Peón especializado .....	15.400
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	16.900
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	17.400
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	18.700
Capataz .....	20.300

5. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad: El trabajador que pase a la situación de Jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la empresa, igual o superior a veinte años, percibirá el siguiente complemento:

a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada categoría figuran en los baremos del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:

b) Límite mínimo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 62.300 pesetas/brutas/año.

c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por Jubilación y el complemento de la empresa, por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

- De 20 a 24 años de antigüedad, 75 por 100.
- De 25 a 29 de antigüedad, 76 por 100.
- De 30 a 34 de antigüedad, 77 por 100.
- De 35 a 39 de antigüedad, 78 por 100.
- De 40 o más de antigüedad, 80 por 100

La base de cálculo de estos porcentajes, serán:

La columna final del anexo 1, para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente, en el momento de la Jubilación.

- El complemento personal, sustitutivo de la antigüedad.
- El plus personal o aumento voluntario anual, si lo tuviera.

6. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La propuesta de jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador/a fallecido/a en situación de jubilado/a:

a) Al fallecer un/a jubilado/a y en el caso de que deje viuda/o con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

- Viuda/o, 50 por 100.
- Viuda/o, con un hijo menor de 18 años, 75 por 100.
- Viuda/o, con dos o más hijos menores de 18 años, 90 por 100.

b) Si el/la jubilado/a fallecido/a dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

- Un hijo menor de 18 años, 50 por 100.
- Dos o más hijos menores de 18 años, 75 por 100.

c) En el caso de que la/el viuda/o falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la/el viuda/o contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez:

8.1 Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2 Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o

pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

8.2.1 Trabajadores/as con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la/el viuda/o del/la trabajador/a, una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el/la trabajador/a dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajasen, o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la/el viuda/o y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el/la trabajador/a percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, más un 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

8.2.2 Trabajadores/as con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la/el viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al/la trabajador/a si se jubilara, afectada/o por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efecto del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores/as que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la/el Viuda/o y los huérfanos, en su caso, o el/la propio/a trabajador/a en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 65 años de edad.

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida, atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el/la trabajador/a en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las/los viudas/os o hijos a que la normativa anterior se refiere.

## VI. Préstamos de vivienda

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas, todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1. Tener una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la empresa. Excepcionalmente, podrán solicitarlo los trabajadores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2. Rellenar un impreso de solicitud, al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso, en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantizan las cantidades entregadas a cuenta.

3. Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el mutualismo laboral y las entidades de ahorro.

4. Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la empresa.

Normas de la concesión:

La empresa estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso, estarán en función de las disponibilidades de la empresa y en ningún caso, estos plazos serán inferiores a seis años.

## VII. Disposición final

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo, acordado entre «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima» y su personal.

## ANEXO 1

## Retribución salarial personal empleado 1999

Categorías	Retribución salarial mes — Pesetas	Retribución salarial doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias dos meses — Pesetas	Total anual — Pesetas
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	237.227	2.846.724	474.454	3.321.178
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	210.823	2.529.876	421.646	2.951.522
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	186.047	2.232.564	372.094	2.604.658
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	162.767	1.953.204	325.534	2.278.738
Auxil. Administ.	150.195	1.802.340	300.390	2.102.730

## Retribución salarial personal operario 1999

Categorías	Retribución salarial mes — Pesetas	Retribución salarial doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias dos meses — Pesetas	Total anual — Pesetas
Capataz .....	175.629	2.107.548	351.258	2.458.806
Oficial de 1. <sup>a</sup> ....	166.063	1.992.756	332.126	2.324.882
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	158.313	1.899.756	316.626	2.216.382
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	154.252	1.851.024	308.504	2.159.528
P. Especializado.	144.491	1.733.892	288.982	2.022.874
P. Ordinario ....	144.246	1.730.952	288.492	2.019.444

## ANEXO 2

Complemento ayuda formación: 800 pesetas/hora (1999).

Complemento hora noche turnos: Se establece en 200 pesetas/hora (1999).

Valor hora extraordinaria (1999):

Normal: 1.500 pesetas/hora.

Festiva o nocturna: 1.775 pesetas/hora.

Becas:

Edades	Importes
3 a 5 años .....	6.250.
6 a 13 años ....	8.700.
14 a 16 años ....	13.900.
17 a 21 años ....	15.100 (No universitario).
17 a 21 años ....	21.500 (E. Universitaria).
22 a 25 años ....	15.800 (No universitario).
22 a 25 años ....	23.650 (E. Universitaria).

Estudiando F. Profesional fuera período edad, se abonará, siempre, 15.100.

Ayuda minusválidos (1999):

Epígrafes	Importes
A	26.500
B	58.100
C	13.300

Seguro de vida (1999, 2000 y 2001):

Categorías	Capitales base — Pesetas
<b>Empleados:</b>	
Auxiliar administrativo .....	880.000
Oficiales primera y segunda administrativo .....	1.100.000
Jefes de primera y segunda administrativo .....	1.540.000
<b>Obreros:</b>	
P. Ordinario, P. Espec. y Oficial tercera .....	880.000
Oficiales primera y segunda .....	1.100.000
Capataz .....	1.250.000

Indemnización I. P. T.:

350.000 (1999), 360.000 (2000) y 370.000 pesetas (2001).

Ayuda de estudios a trabajadores en activo:

Tipo de estudios	Importes		
	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	2001 — Pesetas
Superiores: Ramas Industrial, Económicas y Empresariales .....	19.300	22.200	23.800
Postgraduado y E. Superiores: Ramas Sociales y Humanidades .....	15.000	16.000	18.000
I. Tcas.: Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc. ....	10.000	11.300	12.600
Formación Profesional .....	8.000	8.500	9.000
Bachiller, COU, Selectividad, etc. ....	8.000	8.500	9.000
Especializaciones técnicas, informáticas, etc. .	15.000	16.000	18.000

**Retribuciones variable de sociedad, alternativa a las anteriores C. C. C. mensual y complemento especial objetivos anual**

Mantendremos en 1999 la aplicación de la prima C. C. C. con los principios en vigor al 31 de diciembre de 1998.

Se aplicará como fórmula la elaborada de tal forma que el crecimiento en el resultado de explotación sobre la cifra de ventas en tanto por 100 de la sociedad tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

*Importes a pagar de una sola vez cada año con resultados dentro de la Escala Umbrales*

Umbrales de resultados de la sociedad	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	2001 — Pesetas
2,00 a 2,49 .....	55.000	—	—
2,50 a 3,49 .....	65.000	65.000	—
3,50 a 4,50 .....	70.000	70.000	70.000
4,60 a 6,09 .....	75.000	75.000	75.000
6,10 a 8,09 .....	85.000	85.000	85.000
8,10 a 10,59 .....	125.000	125.000	125.000
10,60 a 12,59 .....	140.000	140.000	140.000
12,60 a 14,00 .....	175.000	175.000	175.000

$$\text{Incentivo resultados (I. R.)} = \frac{\text{R. E. real año sociedad}}{\text{P. N. V. real año sociedad}} \times 100$$

El pago de este incentivo por resultados sociedad, será anual: Fecha de cálculo y pago, mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas en el año.



En 1999, se pagará como se ha señalado antes, según la C.C.C. resultante del objetivo ventas en cada sucursal; sin embargo, si la fórmula resultados sociedad, para el año 1999, alcanzase un valor de 2,50 o superior y lo percibido a través de la C.C.C., fuese inferior en cifra anual en alguna de las sucursales, se abonará la diferencia entre lo obtenido por C.C.C. y lo que hubiese correspondido por este incentivo de resultados de sociedad.

### ANEXO 3/2

#### Retribución variable relacionada con I. C. e I. F. 1 de sociedad

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 5.000 (\text{I. C. real/I. C. objetivo}) + 5.000 (\text{I. F. 1 objetivo/I. F. 1 real})$$

acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 5.000 (\text{I.C. real/I.C. objetivo}) + 5.000 (\text{I. F. 1 Objetivo/I. F. 1 Real}) = 11.500 \text{ pesetas brutas al año}$$

y siempre que, cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 9.500 pesetas brutas al año.

Coefficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.

## 5563

*RESOLUCIÓN de 29 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la Revisión Salarial del Convenio Convenio General de Derivados del Cemento.*

Visto el texto del Acta de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto de 1996, código de Convenio número 9910355) que fue suscrita, con fecha 26 de enero de 2000, por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en la que están integradas las organizaciones empresariales FEDECE, ANEFHOP y AFACC y las sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta, en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACTA DE REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO

Asistentes:

Por la representación empresarial:

Don Rafael Berzosa Hoyos (FEDECE).  
Don José Culubret Coll (FEDECE).  
Don Francisco Javier Martínez de Eulate (ANEFHOP).  
Doña Begoña Monge Alario (FEDECE).  
Don José Pérez Domene (AFACC).  
Don Manuel Vigo Giraldo (Asesor).

Por la representación sindical:

Don Saturnino Gil Serrano (MCA-UGT).  
Don Mateo Gómez Gallego (MCA-UGT).  
Don Antonio Garde Piñera (FECOMA-CC.OO.).  
Don José Luis López Pérez (FECOMA-CC.OO.).

En Madrid, siendo las diez horas del día 26 de enero de 2000, reunidos los señores anteriormente relacionados, todos ellos miembros de la Comisión

Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio General de ámbito nacional de Derivados del Cemento, según lo establecido en el artículo 16.1, e), en los locales de FEDECE, calle Príncipe de Vergara, 211, de Madrid, proceden, en base a los contenidos de los artículos 4.º y 5.º del Acuerdo Económico Sectorial Estatal de Derivados del Cemento para los años 1998, 1999 y 2000 a:

Revisión de las remuneraciones económicas sectoriales para 1999 del Convenio Colectivo General.

Fijación de las remuneraciones económicas mínimas sectoriales para el año 2000 del Convenio Colectivo General.

Fijación de criterios a seguir en los Convenios Colectivos de ámbito inferior para la revisión de 1999 y actualización del año 2000.

### ANEXO I

#### Cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales para 1999 revisado y 2000

##### Remuneración bruta anual

Nivel	1999 revisada — Pesetas	1999 importe revisión — Pesetas	2000 — Pesetas	Coefficiente — Porcentaje
XII *	1.615.180	17.199	1.653.137	—
XI	1.639.408	17.457	1.677.934	1,015
X	1.663.999	17.719	1.703.103	1,015
IX	1.688.959	17.985	1.728.650	1,015
VIII	1.714.293	18.254	1.754.579	1,015
VII	1.740.008	18.529	1.780.898	1,015
VI	1.769.588	18.844	1.811.173	1,017
V	1.801.441	19.184	1.843.774	1,018
IV	1.848.278	19.682	1.891.712	1,026
III	1.896.333	20.194	1.940.897	1,026
II	1.945.638	20.718	1.991.360	1,026

\* Fórmula de actualización:

Remuneraciones anuales brutas 1999 revisadas:

Nivel XII/99 = Remuneración bruta anual nivel XII año 1998 + 3,3 por 100 (IPC real año 1999, 2,9 por 100 + 0,4 por 100 del Acuerdo Económico Sectorial Estatal de Derivados del Cemento para los años 1998, 1999 y 2000).

Actualización 2000:

Nivel XII/00 = Remuneración bruta anual nivel XII año 1999 + 2,35 por 100 (IPC previsto año 2000, 2,00 por 100 + 0,35 por 100 del Acuerdo Económico Sectorial Estatal de Derivados del Cemento para los años 1998, 1999 y 2000).

La liquidación y pago de atrasos a que puedan dar lugar las tablas revisadas para 1999 se harán efectivos en el término de los treinta días posteriores a la fecha de publicación del presente acuerdo.

Se recuerda que, por aplicación de lo previsto en el artículo 44 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento las tablas revisadas para 1999 así como las actualizadas para el año 2000 serán de aplicación a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición contemplados en los artículos 6 y siguientes de la Ley 14/1994.

Criterios de aplicación de lo previsto en los artículos 4.º y 5.º del Acuerdo Económico Sectorial Estatal, para la revisión de las tablas del año 1999 y actualización para el año 2000:

En las mesas de negociación de los Convenios Colectivos de ámbito inferior al del Convenio Colectivo General y, en relación al presente epígrafe, se procederá aplicando los siguientes criterios:

a) Revisión 1999:

Sobre las tablas del año 1998 que sirvieron de base de cálculo para obtener las de 1999 se aplicará una actualización del 1,1 por 100. La cantidad así obtenida por cada categoría o nivel será el importe de la revisión económica retroactiva como consecuencia de la desviación del IPC de 1999.

Este importe se adicionará a las tablas que han estado vigentes en 1999, y el resultado así obtenido será la base de cálculo para el incremento del año 2000.

b) Actualización año 2000:

Sobre las tablas actualizadas del año 1999, siguiendo los criterios anteriores, se aplicará un incremento del 2,35 por 100 (IPC previsto para el año 2000 - 2,00 por 100 + 0,35 por 100 del Acuerdo Económico Sectorial Estatal de Derivados del Cemento para los años 1998, 1999 y 2000).

Igualmente se acuerda remitir dicha acta a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su registro y orden de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y a tal efecto se faculta a don Rafael Berzosa Hoyos para su presentación.

Sin más temas que tratar, una vez leída y firmada la presente acta por un representante de cada organización, se levanta la sesión.